traits d'union

SECAFI Groupe ALPHA

La E-Letter d'informations

Septembre 2015 / n°60

ÉDITORIAL

C'est la rentrée... Et si on parlait télétravail ? Perçu comme positif par beaucoup de salariés car susceptible de s'intégrer pleinement à leur recherche d'un réel équilibre vie professionnelle – vie privée, le télétravail suscite intérêt et interrogations et doit rester un outil sous conditions, encadré et fortement pensé avant mise en œuvre.

Pour ce faire, les représentants du personnel ont un rôle de premier plan à jouer pour s'assurer que sa mise en place s'inscrit dans des accords respectueux des règles en usage en entreprise. Ces exigences sont d'autant plus fortes que les salariés sont happés par de nombreux outils censés leur faciliter le travail à distance et qu'ils peuvent être, tout au contraire, sources de nuisances et de risques professionnels.

Et ce, d'autant plus que la loi Rebsamen, récemment publiée, prévoit le regroupement des 12 négociations obligatoires en 3 blocs, dont celui désormais intitulé « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et qualité de vie au travail », au sein duquel le télétravail a toute sa place. L'occasion pour les représentants du personnel de redoubler de vigilance pour que les salariés en télétravail soient traités comme les autres salariés de l'entreprise.

Bonne lecture !

DANS CE NUMÉRO

P. 1/2 Eclairage

P. 2 Trois questions à...

P. 3 L'actu juridique avec Atlantes

P. 4 Vu pour vous

Éclairage

Télétravail : une aspiration croissante des salariés à encadrer de manière précise

Une utopie, le télétravail ? Selon un sondage réalisé en mars 2015 par Odoxa* pour Syntec numérique, près de 6 salariés français sur 10 souhaitent y avoir accès dans leur entreprise. Et 3 sur 10 aimeraient le pratiquer toute la semaine ou au moins plusieurs jours par semaine. Un engouement en phase avec le plan national pour le déploiement du télétravail, proposé par Manuel Valls pour 2016. « *Effectivement, nous notons un intérêt croissant pour cette organisation du travail même si, en France, le télétravail est moins développé que chez nos voisins européens*, observe Joseph Vrézil, consultant en conditions de travail chez Secafi et co-auteur d'un guide « Agir pour un télétravail de qualité », de la collection « Agir pour l'Amélioration des conditions de travail ». *Cette tendance s'inscrit dans l'évolution des contextes sociaux et technologiques du travail et il existe une très forte attente des salariés, à la recherche d'un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.* »

Mais, pour l'heure, le télétravail est peu formalisé dans des conventions ou des accords collectifs et la vigilance doit rester de mise pour limiter les arrangements individuels potentiellement préjudiciables aux salariés. Il ne doit pas être détourné de ses objectifs initiaux d'amélioration de la qualité de vie au travail ni conduire à l'isolement, à l'appauvrissement et à l'individualisation des relations professionnelles. D'autant que, dans la pratique, on constate que de nombreux salariés sont déjà en télétravail, sans que ces situations ne soient encadrées par un accord pour prévenir les risques professionnels et avoir l'assurance du respect des procédures de travail de l'entreprise (exemples : confidentialité des informations, aménagement du poste de travail). Il est donc important que les représentants du personnel, côté CE et côté CHSCT, se saisissent de ce sujet !

La loi, il est vrai, ne prévoit pas de formalisme particulier pour la mise en place du télétravail. « *Mais, il s'agit d'un véritable projet*

LIRE SUITE PAGE 2...

* Institut d'études intervenant notamment sur les problématiques de santé publique de climat social des entreprises

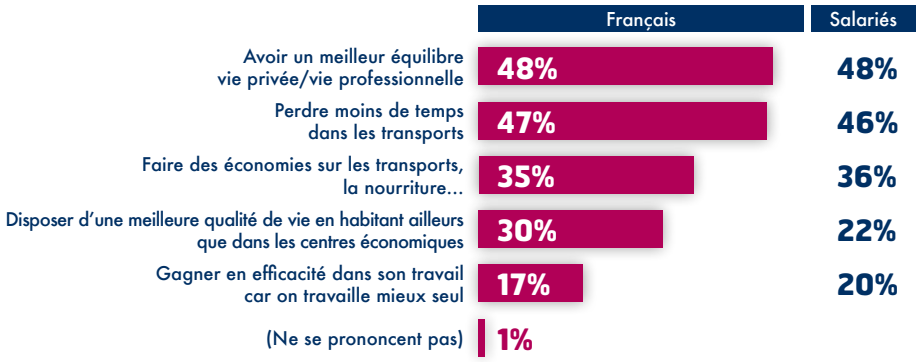
SUITE DE LA PAGE 2...

d'entreprise et, à ce titre, nous préconisons la négociation d'un accord, avec la mise en place d'un comité de pilotage, d'une période d'expérimentation avec quelques salariés, puis d'un bilan de cette expérimentation, poursuit Joseph Vrézil. *Et le volontariat comme le retour dans l'entreprise à 100% sont deux conditions incontournables.* » Une évaluation des risques professionnels induits par le télétravail doit être communiquée également au CHSCT (ou aux DP) pour avis. Tous ces éléments permettront d'affiner les termes de l'accord et de l'avenant au contrat de travail des salariés concernés par la mise en place du télétravail.

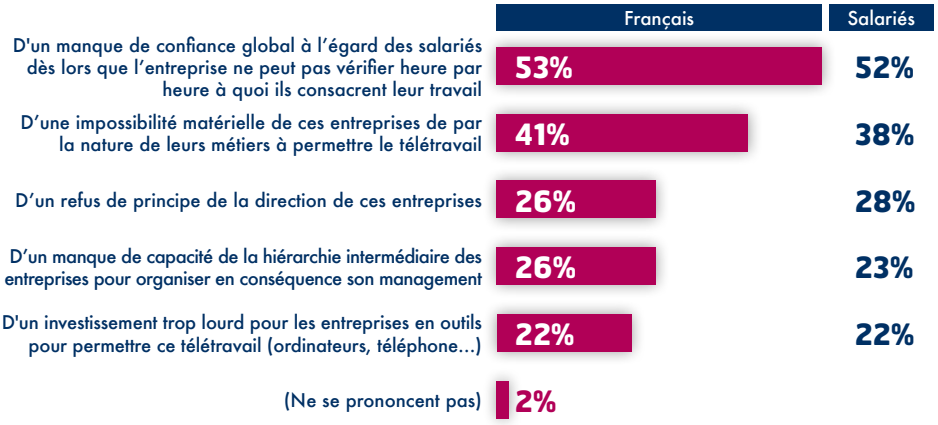
Parmi les points qui nécessitent une attention particulière des représentants du personnel, il importe de s'assurer que les salariés concernés sont toujours intégrés dans l'entreprise, dans un collectif de métier (communauté professionnelle qui puisse partager et débattre du métier) et dans leur équipe. Ils doivent continuer à bénéficier des mêmes capacités de suivi et de poursuite de leur carrière, avec les mêmes objectifs et/ou ambitions de se projeter dans un avenir professionnel, que s'ils étaient sur place et ce, qu'il s'agisse d'évolution professionnelle, de rémunération, d'offre de formation, de qualité de vie sociale, de conditions de travail.

Dans la même logique, il importe de s'assurer que l'articulation vie professionnelle–vie privée est équilibrée et qu'elle intègre précisément des temps en entreprise. Il faut que ce type de règles soit clairement affiché dans un texte commun, bien préparé par les représentants du personnel pour que les salariés en télétravail aient le même respect de leur vie privée, alors qu'ils travaillent chez eux. Cela ne signifie nullement qu'ils sont corvéables à toute heure du jour et de la nuit ! Enfin, autre élément sur lequel les représentants du personnel doivent avoir une vigilance accrue : les conditions techniques et logistiques de la réalisation du télétravail (l'ordinateur, le téléphone et l'imprimante ainsi qu'un espace approprié pour travailler). Travailler chez soi, oui, mais pas sur un coin de la table de cuisine ou sur le canapé !

Selon vous, quels sont les deux principaux avantages du télétravail pour un salarié ? (deux réponses possibles)



Quelles sont les principales raisons qui expliquent que certaines entreprises ne souhaitent pas développer le télétravail ? Selon vous, s'agit-il avant tout... (deux réponses possibles)


Français
Salariés
D'un manque de confiance global à l'égard des salariés dès lors que l'entreprise ne peut pas vérifier heure par heure à quoi ils consacrent leur travail
53%
52%
D'une impossibilité matérielle de ces entreprises de par la nature de leurs métiers à permettre le télétravail
41%
38%
D'un refus de principe de la direction de ces entreprises
26%
28%
D'un manque de capacité de la hiérarchie intermédiaire des entreprises pour organiser en conséquence son management
26%
23%
D'un investissement trop lourd pour les entreprises en outils pour permettre ce télétravail (ordinateurs, téléphone...)
22%
22%
(Ne se prononcent pas)
2%

Source : Syntec Numérique, Le rendez-vous de l'innovation – Le télétravail, Mars 2015.

Trois Questions à...

...Anne-Lise Massard,

juriste Atlantes

Le télétravail, mode d'emploi

Traits d'Union : Comment faire pour obtenir d'accéder au télétravail ?

Anne-Lise Massard : Si un salarié exprime le désir de travailler en télétravail, il devra le négocier avec son employeur. Qu'il existe ou non un accord d'entreprise sur ce point, le télétravail revêt un caractère volontaire, pour le salarié et pour l'employeur, auquel il ne peut être dérogé. L'employeur est donc libre d'accepter ou refuser la demande.

Afin de mettre toutes les chances de son côté, il est donc conseillé au salarié de motiver sa demande en avançant certains arguments comme : la compatibilité de son emploi avec une situation de télétravail, un logement adapté, une absence de désorganisation du service, une autonomie suffisante, des coûts techniques et informatiques liés au transfert du poste de travail faibles, une nécessité d'intégration au collectif de travail, etc.

Td'U : Quels sont les équipements que l'employeur est tenu de fournir au salarié en télétravail ?

A-LM : Conformément à l'*article L.1222-10 du Code du travail*, l'employeur doit prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, en particulier ceux liés aux matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que les coûts liés à la maintenance de ceux-ci.

Td'U : À quelle indemnisation peut prétendre le salarié en télétravail ?

A-LM : Le salarié qui accepte, à la demande de son employeur, de travailler à son domicile doit également être indemnisé si une partie de son logement est transformée en bureau (*Cass. soc., 11 juill. 2012, n° 10-28.847*). Le montant de cette indemnité doit être précisé dans le contrat. Il dépend de l'importance de la sujétion, notamment du temps passé à travailler à son domicile et de l'espace affecté pour les besoins de l'activité professionnelle. Ce montant peut donc être différent selon les catégories de salariés dès lors qu'il existe des éléments objectifs et pertinents justifiant l'octroi d'indemnités différentes.

L'actu juridique avec Atlantes

ATLANTES

Frais de déplacement d'un élu travaillant en dehors de l'entreprise

Il est de jurisprudence constante que les frais de déplacement d'un élu pour se rendre en réunion plénière sont à la charge de l'employeur. Par un arrêt du 26 mai 2015, la Cour de cassation précise les modalités d'application de ce principe lorsque l'élu exerce son travail en dehors des locaux de l'entreprise.
Ainsi, elle estime qu'un élu travaillant à son domicile et en clientèle en inter-contrat doit être indemnisé de ses frais de déplacement entre son lieu effectif de travail et l'entreprise lorsqu'il se rend aux réunions plénières. Le fait que son rattachement administratif, l'entreprise, soit le lieu de la réunion est sans effet, c'est le lieu de travail effectif qui doit être pris en compte. Par ailleurs, la Cour de cassation précise qu'en l'absence de dispositions conventionnelles particulières, les frais de déplacement sont évalués sur la base du barème fiscal, et non pas sur le barème établi par l'employeur de manière unilatérale.
Cass. soc., 26 mai 2015, n°13-22866

Absence de prolongation du délai de consultation en cas de demande tardive

Pour rappel, à défaut d'accord avec l'employeur, le CE doit respecter un délai préfixe pour rendre son avis. Par un arrêt du 13 avril 2015, la Cour d'appel de Basse Terre rappelle qu'une fois le délai préfixe dépassé, le CE est réputé avoir rendu un avis comme le prévoit le Code du travail. En l'espèce, il s'agissait d'un CE ayant demandé la prorogation du délai, au motif que l'information présentée était insuffisante. La demande est déboutée car le délai étant expiré, il ne peut être prorogé. D'où l'importance, pour les élus n'obtenant pas d'informations suffisantes, d'agir très vite, en saisissant le juge au plus tôt.
CA Basse Terre, n°15/00220, 13 avr. 2015

Nature d'une demande d'explication écrite : sanction disciplinaire

La Cour de cassation rappelle qu'une demande d'explications écrites, suite à un agissement considéré comme fautif par l'employeur et donnant lieu à établissement d'un procès-verbal conservé au dossier du salarié, constitue bien une sanction disciplinaire. Par conséquent, en application du principe selon lequel un salarié ne peut être sanctionné deux fois pour le même fait, un salarié ne peut être licencié pour le même fait que celui qui lui était reproché dans le cadre de la demande d'explications écrites.
Cass. soc., 19 mai 2015, n°13-26.916

Articulation de la consultation CE/CHSCT

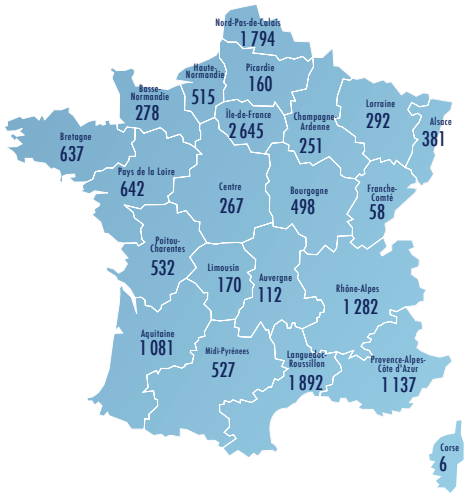
Par un arrêt du 4 juin 2015, la Cour d'appel de Versailles a rappelé que, lorsque le CE et le CHSCT sont consultés sur un même projet, l'avis du CHSCT doit être recueilli préalablement à celui du CE. Elle précise également dans cet arrêt que le CHSCT est lié par l'encadrement des nouveaux délais de consultation : à l'expiration du délai de consultation imparti au comité d'entreprise pour rendre son avis, la consultation du CHSCT est définitivement close. L'avis du CHSCT est alors réputé avoir été rendu et est considéré comme négatif. Les juges ont estimé qu'il était donc inutile que les membres du CHSCT demandent un report de leur avis, une fois le délai de consultation du CE achevé.
CA Versailles, n° 14/09234, n° 14/09234, 4 juin 2015

Présentation tardive d'une offre de reprise : refus d'homologation du PSE

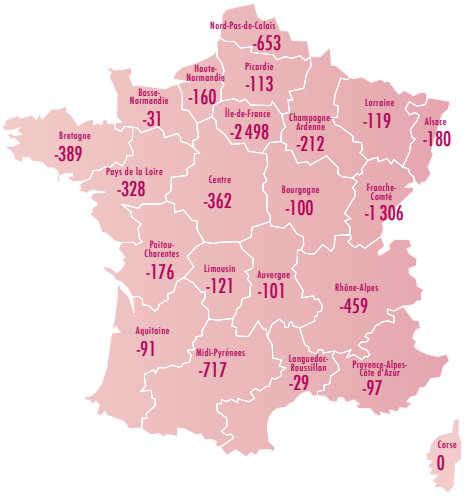
Le tribunal administratif de Bordeaux a précisé que l'information-consultation du CE sur un PSE est irrégulière si l'employeur ne respecte pas son obligation de rechercher un repreneur et d'en informer le CE. En l'espèce, l'employeur a informé de manière tardive l'expert du CE sur les caractéristiques d'une offre de reprise sérieuse, ce qui n'a pas permis au CE de se prononcer en connaissance de cause sur le projet de licenciement collectif pour motif économique, conformément à l'article L.2323-4 du Code du travail. La Direccte peut donc refuser à ce titre d'homologuer le PSE.
TA Bordeaux, 2 juin 2015, n° 66-07-02

BON À SAVOIR

Annonces cumulées de créations d'emplois en Juillet-Août 2015
(Source : Veille Emploi Secafi)



Annonces cumulées de suppressions d'emplois en Juillet-Août 2015
(Source : Veille Emploi Secafi)



Chiffre clé du mois

Depuis 2009,

79 400

entreprises créées ou reprises par des bénéficiaires du dispositif Nacre.

(Source : Dares, Juillet 2015)

Vu pour vous...

1CE 1000
La parole aux CE
La parole est donnée aux secrétaires de CE
Les 4 acteurs majeurs du monde des CE ont lancé une enquête d'ampleur nationale et vous invite à découvrir :
• Qui sont les secrétaires de CE d'aujourd'hui ?
• Quelles sont leurs difficultés et leurs attentes ?
• Quel est leur impact sur le dialogue social ?
Restitution de l'enquête :
Mardi 15 sept. - 11h00 / Salle Asie
À l'initiative de :
ProWebCE
GROUPE ALPHA
Edenred
SalonsCE

« La parole est donnée aux secrétaires de CE »

À l'occasion des 70 ans des comités d'entreprise, une grande enquête nationale a été réalisée auprès d'un panel de 1 000 secrétaires de CE représentatifs des entreprises françaises. Mise en place par ProwebCE, Groupe Alpha, Edenred France et SalonsCE, cette enquête a été réalisée par Sondages CE et menée avec le concours de Stéphane Rozès, président de Cap (Conseils, analyses, perspectives).

Placée sous le haut patronage de Jean Auroux, ancien ministre et auteur des lois sur les comités d'entreprise en 1982, elle bénéficie de l'appui du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Les résultats de cette enquête d'envergure seront restitués en deux temps :

- **le mardi 15 septembre**, à *Paris Expo*, Porte de Versailles, pour une première présentation sociologique.
- et, **le 22 octobre**, à l'occasion d'un grand débat national au Conseil Économique, Social et Environnemental (CESE) sur le modèle et le dialogue social animé par Stéphane Rozès, avec les dirigeants des principales centrales syndicales et des experts.

Pour en savoir +
Rendez-vous sur le site du Groupe ALPHA, en cliquant ici.

LES RENCONTRES SECAFI

Loi Rebsamen
Mardi 15 septembre,
à Lille, de 8h45 à 12h15
Lundi 28 septembre,
à Lille, de 9h30 à 14H00
Jeudi 1er octobre,
à Amiens, de 8H45 à 12H15
Pour plus de précisions, contactez
Blandine Gosselin au 06 30 70 91 26

Le nouveau cadre légal des interactions CE/CHSCT
Mardi 15 septembre,
à Toulouse, de 9h00 à 14h00

La RSE, quel intérêt pour les représentants des salariés?
Jeudi 1er octobre,
à Toulouse, de 9h00 à 14h00
Pour plus de précisions, contactez
Zlatina Sarieva au 05 62 72 32 12

Lois sur la sécurisation de l'emploi, Macron, Rebsamen, transparence financière des CE : ce qui a changé pour les CE et CHSCT ?
Mardi 22 septembre,
à Clermont-Ferrand, de 9h00 à 13h00
Jeudi 8 octobre,
à Lyon, de 9h00 à 13h00

La réforme territoriale et la fusion des Régions
Mardi 29 septembre,
à Lyon, de 17h00 à 19h00
Cette rencontre-débat sera animée par : François Cochet, Directeur des activités Santé au travail de Secafi ; Patrick Loire, Directeur associé, Sémaphores (une société du Groupe ALPHA) et Bruno Bouvier, Secrétaire général du Comité régional CGT Rhône-Alpes
Pour plus de précisions, contactez
Ghislaine Stéphano au 04 78 63 78 68

Le CE : les nouvelles obligations comptables, les règles URSSAF, le règlement intérieur...
Mercredi 16 septembre, à Mulhouse,
de 9h00 à 12h30
Pour plus de précisions, contactez
Céline Thirion au 06 89 88 61 28

Vous êtes invité(e) à ces débats.
Accueil café à 8h30.
Attention, le nombre de places étant limité, pensez bien à vous incrire.
Pour vous inscrire, merci de bien vouloir remplir le formulaire sur le site http://www.secafi.com, rubrique «Agenda».

Retrouvez toutes les dates de nos matinées-débats sur notre site www.secafi.com, rubrique Agenda.

La e-letter de Secafi
Septembre 2015 - N°60

Directrice de la publication : Nadia Ghedifa, Directrice générale de Secafi
Rédactrice en chef : Pascale Pujol
E-mail : lettre@secafi.com
Secafi, une société du Groupe ALPHA

Pour vous abonner à la e-letter d'information de SECAFI, merci de vous inscrire sur le site secafi.com : http://www.secafi.com